

**Workshop Gehaltsbenchmark in der Wohnungswirtschaft
am 29. Januar 2018 bei der WBM, Berlin**

TeilnehmerInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Christina Geib (WBM, Berlin) • Michael Melahn (WBM, Berlin) • Dana Schymanski (WBM, Berlin) • Martina Heger (Gewobag, Berlin) • Ellen Hofmann (SWSG, Stuttgart) • Michael Rohde (WIRO, Rostock) • Peter Schirra (Unternehmensgruppe Nassauische Heimstädte/ Wohnstadt, Frankfurt/ Main) • Marc Schröter (GAG Köln, Köln) • Dr. Torsten Böling (InWIS Forschung & Beratung GmbH) • Matthias Berghoff (Betty+Betty) • Björn Eisele (InWIS Forschung & Beratung GmbH) • Thomas Körzel (Büro für Karrierecoaching) • Prof. Dr. Michael Worzalla (Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e.V.)
Tagesordnung:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Begrüßung, Vorstellungsrunde, Grundlagen der Befragung 2. Funktionen und Konkretisierung 3. Erhebungs- und Auswertungsdesign 4. Ausblick, weiteres Vorgehen
Protokollführer:	Björn Eisele
Dauer:	10:00 Uhr bis 15:00 Uhr

Protokoll wesentlicher Gesprächspunkte

Pkt./ Top	Thema
1.	<p>Begrüßung, Vorstellungsrunde, Grundlagen der Befragung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Zuge einer Vorstellungsrunde und geäußelter Erwartungen wird dargestellt, dass die Vergütung von Sachbearbeiterpositionen häufig durch wohnungswirtschaftliche Tarifverträge bzw. entsprechende Eingruppierungen ersichtlich ist. Es wird verdeutlicht, dass gerade die Vergütung von Führungspositionen – insbesondere jener, die außertariflich vergütet werden – von Interesse ist. Dies gilt ebenso für Expertenlaufbahnen. • Herr Berghoff stellt anschließend die Arbeitsgruppe Wohnungswirtschaft + Personal, eine kurze Marktübersicht zu Vergütungsstudien, den vorgeschlagenen Analyseansatz, einen möglichen Zeitplan und den Nutzen des Workshops in komprimierter Form vor.
2.	<p>Funktionen und Konkretisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herr Körzel stellt die Ergebnisse einer Vorabhebung zum Vorhandensein bestimmter Mitarbeiterpositionen und zu den Aufgabenbereichen/ Tätigkeiten einzelner Mitarbeiterpositionen dar. • Es wird seitens der anwesenden Wohnungsunternehmen herausgestellt, dass es gerade für kleinere Unternehmen durchaus interessant ist, das Gehalt von Sachbearbeitern zu vergleichen – v.a. bzgl. variabler Gehaltsbestandteile.

Pkt./ Top	Thema
	<ul style="list-style-type: none"> • Für größere Unternehmen sei jedoch der Vergleich des Gehaltes von Führungspositionen und auch Spezialistentätigkeiten von höherer Relevanz. • Nach intensiver Diskussion wird konkludiert, dass folgende Hierarchien bzw. Positionen abgefragt werden sollten: <ul style="list-style-type: none"> ○ Geschäftsführung/Vorstand ○ Leitung Technik/Bau plus Bauleiter, Projektleiter, Projektentwickler ○ Leitung IT plus SAP-Spezialisten ○ Leitung Finanzen ○ Leitung Objektverwaltung/Kundenbetreuung plus KC-Leiter ○ Leitung Vermietung plus Teamleiter ○ Leitung Personal ○ Leitung Marketing/Unternehmenskommunikation ○ Leitung Interne Revision
3.	<p>Erhebungs- und Auswertungsdesign</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herr Eisele und Herr Körzel stellen das Erhebungs- und Auswertungsdesign dar, insbesondere folgende Themen: Datenschutz, Umgang mit variabler Vergütung und Zusatzleistungen, (mögliche) Auswertungskriterien und Filterfunktionen, technisches Handling der Erhebung, Darstellungsmöglichkeiten. • Bzgl. statistischer Maßzahlen ist erwünscht, dass für jede Position die Anzahl (der Mitarbeiter), beim Gehalt Minimum – Durchschnitt/Mittelwert – Maximum und der ungefähre Anteil der variablen Vergütung am Gesamtgehalt abgefragt werden sollten. • Aus Teilnehmersicht wird es zudem als relevant dargestellt, dass im Zeitablauf Tendenzen ersichtlich sein sollten. Dies wird dadurch erzielt, dass die Erhebung regelmäßig wiederholt wird (Zeitreihenanalyse) und entsprechende offene Fragen zu wahrgenommenen Entwicklungen in den Fragebogen aufgenommen werden. • Es wird darauf hingewiesen, dass je nach Teilnehmerzahl die Anzahl der Angaben für eine Mitarbeiterposition gering sein kann. Seitens der Arbeitsgruppe Wohnungswirtschaft + Personal wird konstatiert, dass als Voraussetzung für eine Auswertung bzw. Darstellung auf der Ebene von Mitarbeiterpositionen Mindestfallzahlen festgelegt werden. • Zudem wird geprüft, ob es seitens der Personalabteilung datenschutzrechtlich zulässig ist, Angaben zu übermitteln, die sich auf eine konkrete Einzelperson im Unternehmen beziehen. • Letztlich wird konkludiert, dass aufgenommene Mitarbeiterpositionen kurz beschrieben (betrifft insbesondere Voraussetzungen, Qualifikationsanforderungen) und mit dem AGW Arbeitskreis Personal und Organisation abgestimmt werden.
4.	<p>Ausblick/weiteres Vorgehen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die teilnehmenden Wohnungsunternehmen befürworten eine Gehaltsstudie – vorbehaltlich der Zustimmung der jeweiligen Unternehmensführung bzw. der Gewährleistung datenschutzrechtlicher Anforderungen. • Die Arbeitsgruppe Wohnungswirtschaft + Personal wird bis Ende Februar ein konkretes Angebot für eine Gehaltsstudie erstellen. • Am 17.04. wird dieses Angebot in einer AGW-Sitzung diskutiert. • Prof. Dr. Michael Worzalla zeigt sich im Namen des Arbeitgeberverbandes der Deutschen Immobilienwirtschaft e.V. ebenfalls interessiert an einer Gehaltsstudie. • Mit dem AGV wird ein gesondertes Treffen terminiert.